

Усі перераховані фактори безпосередньо впливають на формування програм енергозбереження на промислових підприємствах. Програми енергозбереження потребують сьогодні адекватного реагування на існуючу ситуацію та об'єднання дій усіх структурних підрозділів промислового підприємства.

Практика свідчить, що промислові підприємства не готові до виконання складного завдання – розробки програми енергозбереження. У межах існуючих структур нікому займатися цією роботою. Оскільки на багатьох промислових підприємствах відсутні кваліфіковані кадри в галузі енергозбереження, тому необхідно навчати співробітників підприємств для виконання прийнятих програм з енергозбереження.

Формування програм енергозбереження на промислових підприємствах забезпечить переведення промисловості України на енергоефективний і бездотаційний шлях розвитку в бюджетній сфері. Ретельний облік паливно-енергетичних ресурсів, їх економія, нормування, оптимізація енергетичного балансу, впровадження інновацій, удосконалення науково-інноваційної, інформаційної баз дадуть змогу зменшити витрати промислових підприємств на придбання паливно-енергетичних ресурсів. Стимулювання ефективного використання енергії буде запорукою підвищення конкурентоспроможності вітчизняних промислових підприємств на світовому ринку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Стратегія енергозбереження в Україні : аналітично-довідкові матеріали : в 2 т. Т. 1. Загальні засади енергозбереження / за ред. В. А. Жовтянського, М. М. Кулика, Б. С. Стогнія. – К. : Академперіодика, 2006. – Т. 1. – 510 с.
2. Зеркалов Д. В. Енергозбереження в Україні : у 2 кн. Кн. 1 : Нормативно-правова основа. Енциклопедичний довідник. – К. : Основа, 2006. – 684 с.
3. Качан Ю. Г. Щодо оптимізації послідовності реалізації програм енергозбереження за економічним критерієм / Ю. Г. Качан, К. О. Братковська // Вісник економічної науки України. – 2009. – № 1. – С. 97–100.
4. Праховник А. В. Контроль ефективності енерговикористання – ключова проблема управління енергозбереженням / А. В. Праховник, В. Ф. Находов, О. В. Борисенко // Енергосбережение. Энергетика. Энергоаудит. – 2009. – № 8. – С. 41–54.
5. Розен В. П. Концепция разработки системы энергетического мониторинга в организациях бюджетной сферы / В. П. Розен, А. Яичник, И. Литвин // Энергосбережение. Энергетика. Энергоаудит. – 2009. – № 10. – С. 9–17.
6. Суходоля О. Методологічні основи формування програми розвитку політики енергоефективності / О. Суходоля // Збірник наукових праць НАДУ. – 2005. – Вип. 1. – С. 210–229.
7. Микитенко В. В. Енергоефективність промислового виробництва / Микитенко В. В. – К. : Об'єднаний ін-т економіки НАН України, 2004. – 282 с.

УДК 331.101(477)

КОМПЛЕКСНА ОЦІНКА ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКА ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Н. П. Базалійська

Проблеми, пов'язані з неефективним використанням трудових ресурсів, які залишилися у спадок від Радянського Союзу, вимагають не лише докорінної модернізації існуючої техніко-технологічної бази, але й наукового обґрунтування використання трудових ресурсів і мотивації трудової діяльності.

Особливістю розвитку менеджменту організацій наразі є посилення уваги до людини-працівника, яку розглядають сьогодні як їх основну конкурентну перевагу. Зокрема, саме ефективно управління трудовою поведінкою працівника може сприяти як зростанню конкурентоздатності, прибутковості, ринкової

вартості підприємства, яке надало йому робоче місце, так і їх знеціненню.

Однак методологія оцінювання трудової поведінки працівника у сучасних дослідженнях є практично не розкритою, що становить фундаментальну проблему під час визначення перспективних напрямів використання трудового потенціалу організації та формування високопродуктивної діяльності на перспективу загалом.

Для дослідження проблем трудової та соціально-економічної поведінки вивчали думки відомих вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема Т. Заславської, С. Московічі, В. Радаєва, Р. Ривкіної, П. Штомпки, Г. Фобруба, Ф. Фукуями, Ю. Пачковського, Л. Тавено, Ж. Тощенко, Л. Хижняк, Ю. Чернецького, В. Пилипенка, А. Темницького [1–3].

Теоретико-методологічні засади вивчення проблем типологізації, мотивації, адаптації поведінки, її ціннісно-нормативного регулювання містяться в працях В. Верховина, М. Ільїна, Н. Гришиної, О. Злобіної, А. Колота, Ю. Саєнко, М. Шульги, А. Маслоу, О. Якуби [4–6].

Літературний огляд особливостей дослідження поведінки людини дозволяє зробити висновки, що поведінка розкривається переважно із соціально-психологічних і соціально-економічних позицій. Трудова поведінка є особливою сферою вивчення системи управління персоналом у виробничій організації і потребує більшої ґрунтовності у дослідженні її факторів і критеріїв формування, методів та способів оцінювання, визначення показників та відповідних коефіцієнтів.

Саме в цих особливостях закладений величезний особистісний потенціал, ігнорування якого стає небезпечним для підприємства.

Оцінювання трудової поведінки працівника виробничої організації на сьогодні практично не досліджено в науковій сфері. Однак спроби комплексної оцінки трудової поведінки слід продовжувати, адже від правильності та раціональності трудової діяльності кожного елемента виробничої системи залежить її життєдіяльність і стратегія розвитку в майбутньому.

Отже, основною метою нашого дослідження є визначення складових комплексної оцін-

ки трудової поведінки працівника виробничої організації та встановлення взаємозв'язку між ними.

Для досягнення мети в роботі були сформульовані такі завдання:

- дослідження змісту трудової поведінки працівника;
- встановлення проблем, які виникають при оцінюванні трудової поведінки;
- характеристика методології оцінювання трудової поведінки працівника;
- визначення особливостей кожного із методів комплексної оцінки трудової поведінки особи;
- формування схеми комплексної оцінки трудової поведінки працівника виробничої організації.

Очевидно, що сучасне якісне управління виробничою організацією здебільшого залежить від вкладення інвестиції не в обладнання, а в людей. Тому в економіці ХХІ ст. слід застосовувати таке управління персоналом на підприємствах, яке забезпечувало б та сприяло розвитку знань, умінь, навичок і досвіду працівників; підтримання професійного рівня; рівні можливості для досягнення і власних цілей, і цілей підприємства; об'єктивну систему оцінки результатів роботи; досконале управління трудовою поведінкою особи на основі чіткого регулювання основними показниками її оцінювання.

Визначаючи поняття «трудої поведінки» слід використовувати підвалини багатьох наук: психології, соціальної психології, економіки, соціальної економіки, соціології, фізіології, ергономіки, філософії тощо. Відповідно до слів відомого психолога С. Рубінштейна, поведінку визначають як форму активності людини відносно діяльності, конкретно вказує на те, що праця – це типовий атрибут поведінки людини [1, с. 502]. Соціолог Г. Дворецька зауважує: «Виокремлення категорії «трудова поведінка» пояснюється тим фактом, що людина, залучена до трудової діяльності, не є механічним елементом її функціональної системи. Працівник ставиться до своїх трудових функцій насамперед як до засобу й умов досягнення власної мети, реалізації особистих інтересів, задоволення своїх потреб»

[2, с. 19]. Не можна оминати увагою монографію А. Дороніна «Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток». Поведінку людини автор визначає як систему взаємопов'язаних реакцій, через яку вона оволодіває дійсністю і цілеспрямовано її змінює. У поведінці особи втілюються її здатність переробляти інформацію, її знання, настанови, ціннісні орієнтації, потреби та інтереси [3, с. 176].

На думку автора, трудова поведінка – регульований комплекс свідомих актів, учинків і дій суб'єкта трудової діяльності, які здійснюються з використанням предметів праці з метою досягнення відповідного результату.

Отже, трудова поведінка як форма трудової активності набагато складніша порівняно з трудовою діяльністю, оскільки, з одного боку, підпорядковується нормам середовища, з іншого, – має складну, непередбачувану структуру. Інакше кажучи, людина мотивує свою трудову поведінку, «пропускаючи» зовнішні чинники через свою свідомість. Сутність трудової поведінки працівника відображається не тільки у створенні продукту, а й у відтворенні фізичних і духовних сил, розширенні знань, розвитку навичок, умінь.

Основними проблемами, які виникають при оцінюванні трудової поведінки є:

- надійне прогнозування конкретного вчинку трудової поведінки неможливе ні за часом виникнення, ні за змістом, ні за причиною;
- поведінка активізується не тільки ситуацією, а й внутрішніми неочевидними джерелами;
- характер поведінки людини можна лише опосередковано визначати за результатами спостереження її вчинків і впливати не на людину, а на обставини, в яких вона знаходиться;
- об'єктивність вимірювання на основі картезіанських моделей трудової поведінки та факторів, які впливають на неї, дуже важко забезпечити;
- кожний вчинок у контексті трудової поведінки є унікальним. Не постійним є і перелік факторів та умов, що породжують його;
- кожна ситуація, що потребує впливу керівника на трудову поведінку підлеглих, вимагає оригінального поєднання оригінальних інструментів, систематичність методів не можна забезпечити.

Комплексна оцінка трудової поведінки повинна враховувати увесь спектр факторів і умов, які впливають на формування цієї поведінки і в межах яких вона реалізується (рис. 1).

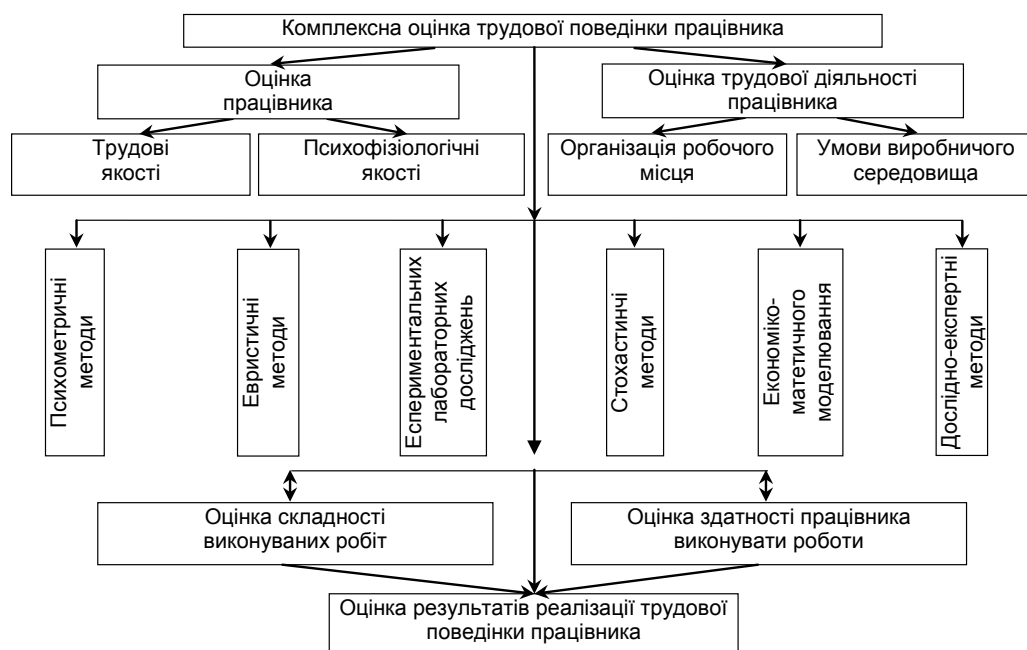


Рис. 1. Схема комплексної оцінки трудової поведінки працівника виробничої організації

Тому, здійснивши ґрунтовний аналіз виробничої сфери функціонування трудової поведінки працівника, відзначимо, що виділяють дві складові цієї оцінки: оцінка працівника та оцінка його діяльності в організації. Виділимо методи оцінювання представлених складових трудової поведінки.

Для оцінювання трудової діяльності виробництва пропонується використовувати дослідно-експертний метод. Суть цього методу полягає в тому, що трудовитрати визначаються незалежно за даними хронометражних (фотохронометражних) спостережень. За даними сучасної літератури [4], експертний метод дозволяє із задовільною точністю ($\pm 20\%$) визначити повне завантаження працівника у плинні року. Для використання цього методу необхідно визначити перелік завдань, що виконує кожен працівник протягом року, ці дані занести до карти експертної оцінки трудомісткості окремих видів завдань або робіт. Дані хронометражних спостережень необхідно згрупувати за видам і завданнями робіт, використовуваних експертами у своєму дослідженні.

Найбільш точними та досконалими є методика економіко-метаметричного моделювання, яка передбачає визначення чітких показників і коефіцієнтів в управлінні певними процесами. Однак у ході оцінювання трудової поведінки ця методика застосовується частково, зокрема під час оцінки робочого місця працівника та умов виробничого середовища трудової діяльності [5].

Експертні або евристичні методи вибору рішення, на відміні від математичних, не підлягають чітким правилам і процедурам. Це пояснюється тим, що експертні рішення ґрунтуються перш за все на професіоналізмі, високій кваліфікації поряд з інтуїтивними діями. В свою чергу, евристичним методам характерна методологічна основа у вигляді інтуїції та досвіду висококваліфікованих спеціалістів (експертів). Найпоширенішими у практиці є евристичні методи вибору рішень: метод експертних оцінок (метод Дельфі), метод балів, метод морфологічного аналізу, метод «мозкової атаки» (мозкового штурму), метод синектики, метод функціонально-вартісного аналізу, ділові ігри [6, с. 260].

Основні особливості вище зазначених методів – це неврахування специфіки окремих видів трудової діяльності та неефективність і неточність результатів при застосуванні в умовах нерівномірних коливань навантажень. Додатковим інструментом при розрахунках доцільно використовувати стохастичні методи: розрахунок числових характеристик, регресійний і кореляційний аналізи [7].

Поряд із цим не слід втрачати з поля зору й узгоджену взаємодію між психофізіологічними можливостями працівника і вимогами технічного обладнання у комплексних системах управління. Тому впровадження нових психометричних методів оцінки не тільки підвищить ефективність трудової поведінки працівників і підприємства в цілому, але й забезпечить високий рівень надійності людського фактора у виробництві, особливо при виконанні робіт з підвищеною складністю. Впровадження таких психометричних інструментів вимірювання як тести або тестування – один із вагомих вкладів у забезпеченні ефективності відбору та виявленні професійної придатності персоналу до обраної спеціальності. Точність, надійність і об'єктивність результатів забезпечується завдяки використанню можливостей комп'ютерного програмування [8].

Для оцінювання професійних і ділових якостей працівника використовують такі методи: метод стандартних оцінок, метод алфавітно-числової оцінки, оцінка за результатами, метод вимушеного вибору, метод опису, метод вирішальної ситуації, метод оцінки за шкалою, метод оцінки на основі детального опису особистості, метод оцінки нормативом роботи, метод 360°, метод моделювання ситуації, метод колективного обговорення [9].

Вирішуючи ергономічне завдання оптимізації трудової поведінки людини в системі «людина – техніка – середовище», такі системи, в свою чергу, повинні відповідати ергономічним вимогам і до них можна застосовувати апарат ергономічних основ проектування. Відповідно, досліджують психофізіологічні процеси, властивості та стани, що впливають на ефективність і надійність праці, індивідуальні та типологічні психофізіологічні властивості людини, побудова моделей максималь-

ної працездатності працівника. Для вирішення зазначених питань застосовують методи експериментальних лабораторних досліджень, зокрема, для встановлення професійної придатності працівника вимогам професії використовують психологічні та психофізіологічні тести [10]:

- визначення структури особистості за стандартизованим методом дослідження особистості (СМДО),
- визначення структури інтелекту за R. Amthauer – оцінка здібностей у сферах гуманітарних і точних наук (ТСІ),
- дослідження якостей уваги і розумової працездатності (ІКВУР),
- тест перекодування інформації (модифікація 6-го субтесту тесту дослідження інтелекту за Векслером),
- кольороасоціативний тест Люшера (парних виборів) – оцінка рівня стресу, ймовірності асоціальної поведінки, балансу психологічних якостей.

Отже, проведений аналіз існуючих методик оцінки трудової поведінки особи та виявлення особливостей кожної з них висуває необхідність підкреслити їхню доцільність у ході оцінки трудової діяльності персоналу відповідного підприємства, саме для якого вони були розроблені.

Отже, до розробки схеми комплексної оцінки трудової поведінки працівника звертаються в тому випадку, коли назріла необхідність ввести в дію такі резерви виробництва, які залежать від умінь людей краще використати існуючі засоби і предмети праці, їх старанності, дисципліни, культури праці. Введення в дію трудових резервів забезпечить зростання рівня якості продукції, продуктивності праці та ефективного використання ресурсів.

Перспективою подальших досліджень є практичне застосування досліджених методів

оцінювання трудової поведінки працівника в організації та відповідне визначення коефіцієнтів та показників цієї оцінки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Словарь психолога-практика / [уклад. С. Ю. Головин]. – 2-ге изд. пер. и доп. – Минск : Харвест, 2003. – 976 с.
2. Дворецька Г. В. Соціологія : навч. посіб. / Г. В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 1999. – 340 с.
3. Доронін А. В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток : монографія / А. В. Доронін. – Х. : ВД «ІН-ЖЕК», 2008. – 320 с.
4. Адамчук В. В. Организация и нормирование труда / В. В. Адамчук. – М. : Финстатинформ, 2000. – 297 с.
5. Марюта А. Н. Статистические методы и модели в экономике : монография / А. Н. Марюта, Н. Е. Бойцун. – Днепропетровск : Пороги, 2002. – 384 с.
6. Управление персоналом организации / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
7. Єріна А. М. Статистичне моделювання та прогнозування / А. М. Єріна. – К. : КНЕУ, 2001. – 170 с.
8. Третьяк О. О. Методика врахування психометричного контролю уваги диспетчерів з метою вдосконалення економічних систем управління підприємств енергетичної галузі / О. О. Третьяк // Вестник Международного славянского университета. Серия: Экономика. – Х. : МСУ, 2002. – Т. 5, № 5. – С. 51–54.
9. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : [учеб. для вузов] / Борис Михайлович Генкин. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 384 с.
10. Буров А. Ю. Разработка и реализация интерактивных дисплейных систем психофизиологического отбора операторов / А. Ю. Буров, А. В. Герасимов, Ю. В. Четверня // Энергетика и электрификация. – 1993. – № 3. – С. 26–29.